Haarlem

GEMEENTEBLAD

Officiële uitgave van gemeente Haarlem.

Nr. 56607

25 juni

2015

Verordening loonkostensubsidie Participatiewet gemeente Haarlem

De raad van de gemeente Haarlem;
gelezen het voorstel van burgemeester en wethouders van 12 mei 2015;
gelet op artikel 6, tweede lid, van de Participatiewet;
gezien het advies van de commissie samenleving;
besluit vast te stellen de Verordening loonkostensubsidie Participatiewet gemeente Haarlem

Artikel 1 Begrippen

In deze verordening wordt verstaan onder:

- college: het college van burgemeester en wethouders;
- dienstbetrekking: een privaatrechtelijke of publiekrechtelijke dienstbetrekking, als bedoel in artikel 6, eerste lid, onderdeel f van de wet;
- doelgroep loonkostensubsidie: personen als bedoeld in artikel 7, eerste lid, onderdeel a, van de wet, van wie is vastgesteld dat zij met voltijdse arbeid niet in staat zijn tot het verdienen van het wettelijk minimumloon, maar wel mogelijkheden hebben tot arbeid;
- loonkostensubsidie: subsidie ten behoeve van een werkgever ter compensatie van de lagere loonwaarde van een werknemer als bedoeld in artikel 10 d van de wet;
- loonwaarde: de arbeidsprestatie van een werknemer in een bepaalde functie op een bepaald moment, afgezet tegen de prestatie in de normfunctie;
- werkbedrijf: overleg tussen gemeenten, UWV, sociale werkvoorziening, re-integratiebedrijven, werkgevers en werknemers binnen de arbeidsmarktregio over de wijze waarop de doelgroep van de wet ondersteund wordt bij het vinden van werk als bedoeld in artikel 9, 10 en 10 a van de Wet Structuur uitvoeringsorganisatie werk en inkomen (SUWI).
- wet: de Participatiewet.
- Werkgever: maatschappelijk verantwoorde onderneming die voldoet aan alle wettelijk gestelde eisen.

Artikel 2 Vaststelling wie tot doelgroep loonkostensubsidie behoort

1. Het college stelt vast of een persoon behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie.
2. Hierbij neemt het college de volgende criteria in acht:
   a. een persoon moet behoren tot de doelgroep zoals omschreven in artikel 7, eerste lid, onderdeel a, van de wet,
   b. deze persoon is niet in staat met voltijdse arbeid het wettelijk minimumloon te verdienen, en
   c. deze persoon heeft mogelijkheden tot arbeidsparticipatie.
3. Een externe organisatie adviseert het college met betrekking tot het oordeel of een persoon behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie. Deze organisatie neemt daarbij het vermelde in het tweede lid, sub b en c in acht.

Artikel 3 Vaststelling loonwaarde

1. Het college gebruikt de in bijlage 1 omschreven methode om de loonwaarde van een persoon vast te stellen.
2. Een externe organisatie adviseert het college met betrekking tot de vaststelling van de loonwaarde van een persoon. De externe organisatie neemt daarbij de in de bijlage 1 omschreven methode in acht.

Artikel 4 Inwerkingtreding

Deze verordening treedt in werking op 1 januari 2015.

Artikel 5 Citeertitel

Deze verordening wordt aangehaald als: Verordening loonkostensubsidie Participatiewet gemeente Haarlem.



Aldus vastgesteld in de raadsvergadering van [datum].

De voorzitter,
De griffier,
Algemene toelichting

Deze verordening geeft uitvoering aan artikel 6, tweede lid, van de Participatiewet. Overeenkomstig deze bepaling dient de raad bij verordening regels vast te stellen over de doelgroep loonkostensubsidie en de loonwaarde. De regels dienen in ieder geval te bepalen:
- de wijze waarop wordt vastgesteld wie tot de doelgroep loonkostensubsidie behoort, en
- de wijze waarop de loonwaarde wordt vastgesteld.

Vanwege de regionale samenwerking is het van belang dat deze regels worden afgestemd met de partners binnen het Werkbedrijf.

Het college kan op verzoek of ambtshalve vaststellen wie tot de doelgroep loonkostensubsidie behoort (artikel 10c van de Participatiewet). Personen zoals bedoeld in artikel 7, eerste lid, onderdeel a, van de Participatiewet die mogelijkheden tot arbeidsparticipatie hebben en van wie is vastgesteld dat zij met voltijdse arbeid niet in staat zijn tot het verdienen van het wettelijk minimumloon, behoren tot de doelgroep loonkostensubsidie (artikel 6, eerste lid, onderdeel e, van de Participatiewet).

Heeft het college vastgesteld dat een persoon behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie en is een werkgever voornemens met die persoon een dienstbetrekking aan te gaan, dan stelt het college de loonwaarde van die persoon vast (artikel 10d, eerste lid, van de Participatiewet). Hiervoor is geen aanvraag vereist.

De loonwaarde is een vastgesteld percentage van het rechtens geldende loon voor de door een persoon - die behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie - verrichte arbeid in een functie naar evenredigheid van de arbeidsprestatie in die functie van een gemiddelde werknemer met een soortgelijke opleiding en ervaring, die niet tot de doelgroep loonkostensubsidie behoort (artikel 6, eerste lid, onderdeel g, van de Participatiewet).

In deze verordening gaat het om een andere vorm van loonkostensubsidie dan de tijdelijke vorm van loonkostensubsidie zoals omschreven in artikel 13 van de Re-integratieverordening Participatiewet, IOAW, IOAZ gemeente Haarlem.

De loonkostensubsidie zoals beschreven in deze verordening kan uitsluitend worden ingezet als de persoon in kwestie behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie, als bedoeld in artikel 6, eerste lid, onderdeel e, van de Participatiewet: mensen met een arbeidsbeperking. Deze nieuwe vorm van loonkostensubsidie is niet per definitie tijdelijk, maar kan indien nodig voor een langere periode worden ingezet. Met dit instrument compenseert de gemeente werkgevers voor de verminderde productiviteit van de werknemer (zie Kamerstukken II 2013/14, 33 161, nr. 107, blz. 60).

Begrippen die al zijn omschreven in de Participatiewet, Algemene wet bestuursrecht (of de Gemeentewet zijn vanzelfsprekend ook van toepassing op deze verordening. Hiervan zijn in deze verordening daarom geen begripsomschrijvingen opgenomen.

Artikelsgewijze toelichting

Artikel 2. Vaststelling wie tot doelgroep loonkostensubsidie behoort

In artikel 10c van de Participatiewet is geregeld wanneer wordt vastgesteld of een persoon tot de doelgroep loonkostensubsidie behoort: op schriftelijke aanvraag of ambtshalve. Ambtshalve vaststelling is alleen mogelijk bij:
- personen die algemene bijstand ontvangen;

- personen als bedoeld in artikel 34a, vijfde lid, onderdeel b van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (hierna: WIA), artikel 35, vierde lid onderdeel b van de WIA en artikel 36, derde lid, onderdeel b, van de WIA tot het moment dat het inkomen uit arbeid in dienstbetrekking gedurende twee aaneengesloten jaren ten minste het minimumloon bedraagt en ten behoeve van die persoon in die twee jaren geen loonkostensubsidie als bedoeld in artikel 10d van de Participatiewet is verleend;
- personen als bedoeld in artikel 10, tweede lid, van de Participatiewet;



- personen met een uitkering op grond van de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte werkloze werknemers, en
- personen met een uitkering op grond van de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte gewezen zelfstandigen.

In artikel 10c van de Participatiewet is ook bepaald dat het aan college is om vast te stellen of een persoon tot de doelgroep loonkostensubsidie behoort. Binnen de kaders van de Participatiewet is het aan de gemeente om vast te stellen op welke wijze zij bepalen of mensen tot de doelgroep loonkostensubsidie behoren en of loonkostensubsidie voor hen wordt ingezet (zie Kamerstukken II 2013/14, 33 161, nr. 107, blz. 62). In artikel 2, tweede lid, is vastgelegd welke criteria daarbij in acht genomen worden. Deze cumulatieve criteria zijn ontleend aan artikel 6, eerste lid, onderdeel e, van de Participatiewet. Daarin is immers wettelijk de doelgroep loonkostensubsidie vastgelegd.

Bij de vaststelling of iemand behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie laat het college zich adviseren door een externe organisatie. Het college draagt personen voor die zouden kunnen behoren tot de doelgroep loonkostensubsidie, een externe organisatie adviseert en neemt daarbij eveneens de in het tweede lid neergelegde criteria in acht. Op basis van het advies beslist het college of iemand tot de doelgroep loonkostensubsidie behoort. Alleen als sprake is van een onzorgvuldige totstandkoming van het advies, kan besloten worden het advies niet te volgen.

Artikel 3. Vaststelling loonwaarde

In artikel 10d, eerste lid, van de Participatiewet is bepaald dat als een persoon behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie en een werkgever voornemens is een dienstbetrekking aan te gaan met die persoon, het college de loonwaarde van die persoon vaststelt. Hiervoor is geen aanvraag vereist. Een externe organisatie adviseert het college met betrekking tot de vaststelling van de loonwaarde van een persoon (artikel 2, tweede lid, van deze verordening). De vastgestelde loonwaarde legt het college vast in een beschikking waartegen zowel de betrokken persoon als diens (potentiële) werkgever bezwaar en beroep kunnen instellen.

In de bijlage als bedoelt in artikel 3, eerste lid, van deze verordening wordt de methode die het college gebruikt om de loonwaarde van die persoon te bepalen omschreven.

Als een dienstbetrekking tot stand komt, verleent het college loonkostensubsidie aan de werkgever met inachtneming van artikel 10d van de Participatiewet.

Toelichting op de bijlage bij artikel 3 - wijze waarop loonwaarde wordt vastgesteld

Het college maakt gebruik van de ‘UWV-methode loonwaarde vaststelling’ om de loonwaarde van een persoon te bepalen. Deze methodiek voldoet aan de valideringseisen van ‘Blik op Werk’, welke in opdracht van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid zijn vastgesteld.

Het doel van de ‘UWV-methode loonwaarde vaststelling’ is het aanbieden van een methodische werkwijze voor de arbeidsdeskundige bij een objectieve vaststelling van de loonwaarde van een werknemer. De definitie van loonwaarde is: De arbeidsprestatie van een werknemer in een bepaalde functie op een bepaald moment, afgezet tegen de prestatie in de normfunctie.
Een arbeidsprestatie bestaat uit doelgerichte handelingen die resulteren in een bijdrage aan producten of diensten die een economische waarde hebben voor een werkgever.

Bij loonwaarde wordt de arbeidsprestatie bepaald op basis van de elementen tempo, kwaliteit en inzetbaarheid en afgezet tegen de arbeidsprestatie in de normfunctie. Additionele kosten, die de werkgever moet maken om de betreffende werknemer te kunnen laten functioneren worden wel in kaart gebracht, maar worden niet meegerekend bij het vaststellen van de loonwaarde. Deze kosten kan de werkgever eventueel vergoed krijgen op grond van de re-integratieverordening gemeente Haarlem.

De bijlage geeft inzicht in het uniforme stappenplan, waarmee de mate van validiteit van de ‘UWV-methode loonwaarde vaststelling’ is bepaald.